
پاکستان کی میڈیا صنعت میں
ملازمت کے معاہدوں کی نوعیت

مرکزی تحقیق کار: محمد آفتاب عالم (ایڈووکیٹ)

تحقیق: سہیل سنگی

محمد ثاقب بھٹی (ایڈووکیٹ)

ترجمہ: عبدالباسط تبسم

فہرست

5	پس منظر
7	تحقیقی مطالعہ کے مقاصد
7	طریقہ کار
7	رپورٹ کی حدود و قیود
7	رپورٹ کا روڈ میپ
8	حصہ اول۔ اخباری ملازمین کے متعلق قوانین
8	آئینی فریم ورک
9	قانونی فریم ورک
10	مغربی پاکستان صنعتی اور تجارتی ملازمت (احکامات جاریہ) آرڈیننس 1968ء
11	اخباری ملازمین (کنڈیشن آف سروسز) ایکٹ 1973ء
15	حصہ دوم۔ میڈیا کارکنوں کی ملازمت کے معاہدوں کا تجزیہ
15	ملازمت معاہدوں کے لازمی اجزاء
18	میڈیا اداروں کی جانب سے کئے گئے ملازمت کے کچھ معاہدوں کا تجزیہ
23	حصہ سوئم۔ ملازمت کے معاہدوں سے متعلق عملی مسائل
23	ویج بورڈ ایوارڈ

25

اخباری ملازمین کا عملدرآمدی ٹریبونل

25

دی نیوز کے ملازمین کا مقدمہ اور آئی ٹی این ای

25

ملازمت کے معاہدوں سے متعلق مسائل

27

میڈیا ہاؤسز میں یونینز اور سی بی اے کے کنٹریکٹس

27

مالک کا نقطہ نظر اور ملازمین کے حقوق

28

ملازمین کے کنٹریکٹس سے متعلق رائج مثبت روایات

29

اہم نتائج

پاکستان میں پچھلے 17 سالوں میں میڈیا کے پھیلاؤ میں غیر معمولی اضافہ دیکھنے میں آیا ہے۔ 2002ء سے پہلے پاکستان ٹیلی ویژن اور ریڈیو پاکستان کی شکل میں ریاست کو نشریاتی حوالے سے مکمل اختیار حاصل تھا تاہم 2002ء میں الیکٹرانک میڈیا مارکیٹ کو آزاد بنانے کے عمل سے پاکستان میں میڈیا کے شعبے میں بڑی تبدیلی آئی ہے۔ اس وقت ملک میں 4 سرکاری ٹی وی چینلز سمیت کل 96 ٹیلی ویژن چینل ہیں۔ اس طرح پورے ملک میں 140 مقامی پرائیویٹ ایف ایم ریڈیو سٹیشن بھی کام کر رہے ہیں۔

حیران کن امر ہے کہ اس عرصے میں پرنٹ میڈیا میں اضافہ ہوا ہے۔ 2002ء میں 1100 روزنامے، ہفتہ وار اور ماہانہ رسالے تھے جو اب 1800 تک پہنچ چکے ہیں یعنی 700 نئے آئے ہیں۔ اس طرح بتایا جاتا ہے کہ اخبارات کی اشاعت 30 لاکھ یومیہ سے بڑھ کر 60 لاکھ ہو گئی ہے۔ 2007ء میں ایک شعبے کے میڈیا کو دوسرا میڈیا لائسنس جاری کرنے پر پابندی اٹھنے کے بعد تقریباً سبھی بڑے میڈیا اداروں کے ٹیلی ویژن چینل اور ریڈیو سٹیشن ہیں۔

2002ء سے پاکستان کے میڈیا میں اس تیز تر وسعت کے بعد صحافیوں اور میڈیا کارکنوں کی تعداد بڑھ گئی ہے۔ 2002ء میں صحافیوں کی تعداد 2000 تھی جو 2015ء میں 18000 سے زیادہ ہو گئی ہے۔ پاکستان فیڈرل یونین آف جرنلسٹس کے ارکان کی تعداد 12000 سے زائد ہے۔ تقریباً 6000 رکنیت ملنے کے منتظر ہیں۔ ستم ظریفی یہ ہے کہ 18000 سے زائد صحافیوں میں سے صرف ساڑھے سات سو خواتین صحافی ہیں جو مجموعی تعداد کا پانچ فیصد سے بھی کم ہے۔ صحافیوں کے علاوہ دوسرے میڈیا کارکنوں کی تعداد میں بھی اضافہ ہوا ہے۔ ایک اندازے کے مطابق صحافیوں اور غیر صحافی میڈیا کارکنوں کی تعداد ڈھائی لاکھ ہے۔ میڈیا ورکر خواتین کی شرح امر صحافیوں اور خواتین صحافیوں کے تناسب سے مختلف نہیں ہے۔ میڈیا سے وابستہ مختلف کام کرنے والے افراد کی تنظیمیں بھی الگ ہیں۔

مثال کے طور پر آل پاکستان نیوز پیپر سوسائٹی (APNS) اخباری مالکان کی تنظیم ہے جس کا مقصد اخباری مالکان کے مفادات کا تحفظ ہے۔ کونسل آف پاکستان نیوز پیپر ز ایڈیٹرز (CPNE) مدیران کی تنظیم ہے۔ عامل صحافیوں کی تنظیم پاکستان فیڈرل یونین آف جرنلسٹس ہے۔ آل پاکستان نیوز پیپر ز ایسپلائز کنفیڈریشن (APNEC) اخباری دفاتر میں کام کرنے والے تمام ملازمین، صحافیوں اور غیر صحافیوں کی نمائندگی کرتی ہے۔

پاکستانی صحافی اور میڈیا کارکن انتہائی برے حالات کا ریں فرائض سرانجام دیتے ہیں۔ پرنٹ میڈیا کے کارکنوں کیلئے مغربی

۱۔ یہ اعداد و شمار اسلام آباد میں مقیم میڈیا ترقی کے معروف ماہر عدنان رحمت نے فراہم کئے ہیں۔ اس تحقیق کیلئے جن لوگوں سے انٹرویو کئے گئے وہ ان میں سے ایک ہیں۔

پاکستان صنعتی اور تجارتی ملازمت (احکامات جاریہ) آرڈیننس 1968ء اور اخباری ملازمین (کنڈیشنز آف سروسز) ایکٹ 1973ء جیسے قوانین کی موجودگی کے باوجود صورتحال کچھ زیادہ اچھی نہیں ہے۔

سٹینڈنگ آرڈر آرڈیننس صنعتی اور تجارتی اداروں کے ملازمین کو کچھ خصوصی فوائد دیتا ہے جیسا کہ ملازمین کی درجہ بندی، اوقات کاری، اشاعت۔ معاوضہ کے ریٹ، چھٹیاں اور ادائیگی کے ایام، گروپ فوائد، گروپ بیمہ، نوٹس کی ادائیگی، ادارے کی بندش، گریجویٹ، برخاستگی کا طریقہ وغیرہ۔

اخباری ملازمین کی شرائط ملازمت کا قانون مجریہ 1973ء میں ملازمت سے برخاستگی، پراویڈنٹ فنڈ، کام کا دورانیہ، چھٹیاں، طبی نگہداشت سے متعلق شقوں کے علاوہ ملازمین کی اجرت مقرر کرنے کیلئے ویج بورڈ کا قیام بھی ہے۔ اس قانون میں اخباری ملازمین کی تعریف واضح کی گئی ہے۔ اس میں اخباری ملازمین کی تنخواہوں کے تعین کیلئے ویج بورڈ کے قیام کی شقیں بھی ہیں۔ اس کے علاوہ ویج بورڈ ایوارڈ پر عملدرآمد کیلئے ٹریبونل ITNE کی شقیں بھی شامل ہیں تاہم اس قانون میں طے کی گئی قانونی ذمہ داریوں پر عملدرآمد ایک چیلنج رہا ہے۔ بسا اوقات صحافیوں کے نمائندوں کو ویج بورڈ ایوارڈ پر عملدرآمد کیلئے عدالتوں سے رجوع کرنا پڑا ہے۔

اسی طرح ملک میں صحافیوں کی تنخواہوں کی صورتحال بھی پریشان کن اعداد و شمار بیان کرتی ہے۔ مشاہدے میں آیا ہے کہ کارکنوں کو تقرر نامے بھی جاری نہیں کئے جاتے۔ کئی بار مالکان نے اخباری کارکنوں کو وجہ بتائے بغیر ملازمت سے نکالا ہے۔ کہا جاتا ہے کہ حکومت اور میڈیا مالکان کا گٹھ جوڑ پاکستان میں صحافتی ماحول پر منفی اثر ڈال رہا ہے۔ قانونی ذمہ داریوں پر عملدرآمد نہ کرنے، کم معاوضوں، ملازمت کے عدم تحفظ اور دیگر سہولیات کی عدم فراہمی کے باعث صحافی سمجھوتے کرنے پر مجبور ہیں۔ ملازمین کے ملازمت کے معاہدے ایک بڑا مسئلہ بن کر سامنے آئے ہیں۔ قانونی ذمہ داریوں سے بچنے کیلئے میڈیا مالکان یا تو میموریہ بنیاد پر ملازم رکھتے ہیں یا کسی تیسرے فریق کے ذریعے ملازمین کو رکھا جاتا ہے۔

جیسا کہ اوپر بیان کیا جا چکا ہے ایک گروپ کی جانب سے کئی میڈیا اداروں کی ملکیت اور کاروبار چلانے کی اجازت کی وجہ سے تمام بڑے اخبارات کے مالکان کے الیکٹرانک میڈیا چینل بھی ہیں تاہم وہ معقول تنخواہوں، طبی سہولیات اور کارکنوں کو دیگر مراعات دینے کے قانونی تقاضے پورے کرنے کیلئے رضا مند نظر نہیں آتے۔ اخبارات کی ملکیت کے حوالے سے سرکاری پالیسی اخباری صنعت میں پیشہ ورانہ معیار کی کمی کا باعث بنی ہے۔ نتیجے کے طور پر اب زیادہ تر اشاعتی اداروں کے پاس پیشہ ور مدیروں کی کمی ہے۔ میڈیا مالکان جو بطور ایڈیٹر بھی کام کرتے ہیں میڈیا کاروبار کو چلانے کے ساتھ ساتھ اپنے اداروں کا اشاعتی مواد بھی کنٹرول کرتے ہیں۔

تحقیقی مطالعہ کے مقاصد

اس مطالعہ کے اہم مقاصد یہ ہیں۔

- ☆ پاکستان میں میڈیا انڈسٹری میں ملازمت کے معاہدوں کی صورتحال کو سمجھنا
- ☆ ملازمت کے انفرادی معاہدوں اور تیسرے فریق کے ذریعے ملازمت پر رکھنے کی عمومی روایت کا تجزیہ
- ☆ موجودہ اجتماعی سودے کاری معاہدوں (اگر ہیں) کی شرائط و ضوابط کا تجزیہ اور اجتماعی سودے کاری کے ذریعے میڈیا کے شعبے کی یونینز کی جانب سے کام کے حالات میں بہتری کو دستاویزی شکل میں لانا۔

طریقہ کار

اس مطالعہ میں تحقیق کا ملاحط طریقہ اختیار کیا گیا ہے جس میں متعلقہ قوانین کا جائزہ، صحافیوں کو ملازمت کیلئے کئے گئے معاہدوں (نقول کا) کا ان قوانین کی روشنی میں تجزیہ، معلومات دینے والے افراد کے انٹرویو اور تحقیق میں مدد دینے والے محققین کی رائے۔

رپورٹ کی حدود و قیود

جیسا کہ اوپر بیان کیا گیا ہے میڈیا پاکستان میں ایک بڑا کاروبار بن چکا ہے۔ اس لئے یہ عملاً ممکن نہیں تھا کہ ہر میڈیا ادارے میں جا کر ان سے ملازمت دینے کے طریقہ کار کی معلومات حاصل کی جائیں تاہم مطالعہ کی افادیت اور متعلقہ نوعیت کو سامنے رکھتے ہوئے صرف ایپنک ارکان (میڈیا اداروں) سے رابطہ کیا گیا۔ اس لئے رپورٹ میں دیے گئے اعداد و شمار اور معلومات صرف انہی میڈیا اداروں میں صورتحال کی عکاسی کرتے ہیں جو ایپنک کے رکن ہیں۔

رپورٹ کا روڈ میپ

رپورٹ کے حصہ اول میں میڈیا کارکنوں کے حقوق اور استحقاق سے متعلق قوانین اور آئینی شقوق کو زیر بحث لایا گیا ہے۔ دوسرے حصے میں ملازمت کے معاہدے کے دو اہم حصوں اور چند منتخب معاہدوں کا تجزیہ بھی کیا گیا ہے۔ تیسرے حصے میں ان معاہدوں سے متعلق عملی مسائل پر بحث کی گئی ہے جبکہ آخر میں میڈیا کارکنوں کی ملازمت اور معاہدوں کے مسائل سے متعلق نتائج دیے گئے ہیں۔

حصہ اول۔ اخباری ملازمین سے متعلق قوانین

آئینی فریم ورک

کارکن/ ملازم اور آجر، ٹریڈ یونین اور حکومت کے مابین تعلقات پر محنت کے قوانین لاگو ہوتے ہیں۔ ان قوانین کا اولین مقصد آجر اور اجیر کے مابین حقوق میں توازن قائم رکھنا ہے۔ چونکہ پاکستان میں زیادہ تر قوانین برطانوی دور کے ہیں اس لئے لیبر قوانین بھی برطانوی قانون عامہ سے نکلے ہیں۔ بعد میں ان قوانین میں ترمیم، تنسیخ یا نئے قوانین کے ذریعے تبدیل کیا گیا ہے۔

18 ویں آئینی ترمیم سے قبل قانون سازی کا عمل وفاق اور صوبائی یونٹوں میں تقسیم تھا جس میں زیادہ تر معاملات پر قانون سازی وفاقی حکومت کا کام تھا۔ مزدوروں سے متعلق قانون سازی بھی وفاقی حکومت کے دائرہ میں تھی اس لئے ملک میں لیبر مارکیٹ سے متعلق زیادہ تر قوانین وفاقی حکومت کے بنائے اور نافذ کئے گئے ہیں۔ پرنٹ میڈیا انڈسٹری (ڈکلیئریشن) اخبارات، نیوز ایجنسیوں، پریس کی رجسٹریشن وغیرہ) کلیئرنس اور حتمی منظوری کیلئے اطلاعات سے متعلق وفاقی اور صوبائی ادارے ضلع کی سطح پر باضابطہ بناتے ہیں۔

دوسری طرف الیکٹرانک میڈیا مواصلات کے تحت آتا ہے جو وفاق کا اختیار ہے اس لئے الیکٹرانک میڈیا کو وفاقی ادارے (جیسا کہ پاکستان الیکٹرانک میڈیا ریگولیٹری اتھارٹی) ریگولیٹ کرتے ہیں تاہم پرنٹ اور الیکٹرانک میڈیا صنعت کی لیبر مارکیٹ 2010ء میں 18 ویں آئینی ترمیم سے قبل وفاقی قانون سازی کے تحت رہی ہے۔

18 ویں ترمیم میں قانون سازی کی مشترکہ فہرست کے خاتمے کے بعد پورا منظر بدل گیا ہے۔ اس آئینی ترمیم نے صوبوں کو قانون سازی کے حوالے سے زیادہ اختیار بنایا ہے۔ اس طرح مزدوروں کی بہبود جو پہلے مشترکہ فہرست کا حصہ تھی اب اس کا اختیار صوبوں کو مل گیا ہے تاہم یہ سوال اب بھی وضاحت طلب ہے آیا کہ صوبے اخباری ملازمین (کنڈیشن آف سروسز) ایکٹ 1973ء (جس کی آگے وضاحت دی گئی ہے) جیسا میڈیا صنعت سے متعلق قانون بنا سکتے ہیں۔ اگر صوبوں کو ایسے قوانین بنانے کا اختیار مل گیا ہے تو پھر میڈیا کارکنوں سے متعلق معاملات پر فیصلوں کیلئے ایک سے زیادہ صوبائی ٹریبونلز ہونے چاہئیں۔

جیسا کہ اوپر بیان کیا گیا ہے 18 ویں ترمیم کے ذریعے قانون سازی کی مشترکہ فہرست کا خاتمہ کیا گیا ہے اور یہ تمام اختیارات صوبوں کو مل گئے ہیں۔ ذیل میں دیے گئے ملازمت اور محنت سے متعلق 6 معاملات بھی اس میں شامل ہیں۔

نمبر 26 مزدوروں کی بہبود، ان کے حالات کار، پراویڈنٹ فنڈ، آجری کی ذمہ داریاں، مزدوروں کے معاوضے، بیمہ صحت بشمول ناجوازی / معذوری کی پنشن اور اولڈ ایج (EOBI) پنشن

نمبر 27 ٹریڈ یونینز اور صنعتی ولبر تذاوات سے متعلق امور

نمبر 28 مزدوروں کو ملازمت فراہم کرنے والے اداروں / ایکس چینجز کا قیام۔

نمبر 29 ملازمت کی اطلاعات کے دفاتر اور مزدوروں کیلئے تربیتی اداروں کے قیام سے متعلق امور

نمبر 30 کانوں، فیکٹریوں اور آئل فیلڈز میں مزدوروں اور ان کے تحفظ سے متعلق قواعد

نمبر 31 بیروزگاری کی صورت میں بیمہ

نمبر 45 قانون سازی کی مشترکہ فہرست میں شامل کسی معاملہ سے متعلق اعداد و شمار اور تحقیقات سے متعلق امور

اوپر دیئے گئے 6 نکات سے پتہ چلتا ہے کہ صوبے لیبر یونینز، مزدوروں سے متعلق تنازعات، سمجھوتوں کے طریقوں وغیرہ سے متعلق قوانین بنا سکتے ہیں۔ اس کا مطلب ہے کہ صوبے میڈیا کی صنعت میں لیبر مارکیٹ سے متعلق تنازعات اپنے مقامی طریقہ کار کے مطابق حل کرنے کیلئے آگے آئیں گے لیکن ابھی تک کسی صوبے نے یہ کوشش نہیں کی۔

قانونی فریم ورک

پاکستان میں میڈیا کارکنوں سے متعلق خصوصی قانون سازی کی ابتداء 1950ء کی دہائی میں شروع ہوئی۔ اب مختلف عمومی لیبر قوانین کے علاوہ ملک میں اخباری ملازمین کیلئے مخصوص قوانین بھی ہیں۔ اس سلسلے میں پہلی کاوش 1953ء میں مرکزی قانون ساز اسمبلی نے ایک قرارداد منظور کر کے کی جس میں پریس کی جنرل باڈی کے کام / خدمات کے حالات کار بہتر بنانے کا مطالبہ کیا گیا۔ اس قرارداد کی پیروی میں 28 ستمبر 1954ء کو ایک پریس کمیشن بنایا گیا۔ اس پریس کمیشن کی جگہ 5 ستمبر 1958ء کو ایک اوکیشن قائم کیا گیا۔ اس کمیشن کو صحافیوں کے حالات کار اور معاوضوں سے متعلق سفارشات دینے کا اختیار دیا گیا۔ مارچ 1959ء میں اس کمیشن نے حکومت کو اپنی تفصیلی رپورٹ اور سفارشات پیش کیں۔ کمیشن نے سفارش کی کہ عامل صحافیوں کے کام کے حالات کو باضابطہ بنانے کیلئے ایک قانون بنایا جائے۔ کمیشن نے عامل صحافیوں کے معاوضوں کی شرح مقرر کرنے کیلئے ایک ویج بورڈ بنانے کی بھی تجویز دی۔ کمیشن کی سفارشات پر عمل کرتے ہوئے حکومت نے ورکنگ جرنلسٹس (کنڈیشن آف سروس) آرڈیننس 1960ء جاری کیا۔ اس آرڈیننس میں صحافیوں کے حالات کار کو واضح کیا گیا۔ آرڈیننس کے مطابق ویج بورڈ کا اختیار اخباری اداروں کے تمام ملازمین کے بجائے صرف عامل صحافیوں کے معاوضے مقرر کرنا تھا۔

س میں کہا گیا کہ تمام عامل صحافیوں کو وٹج بورڈ کے فیصلوں کے مطابق معاوضے دیے جائیں گے۔ آرڈیننس کی شق 8 پر عملدرآمد کرتے ہوئے حکومت نے 30 مئی 1960ء کو ملک کا پہلا وٹج بورڈ قائم کیا جبکہ دوسرا وٹج بورڈ کمیشن 1969ء میں بنایا گیا۔

مغربی پاکستان صنعتی اور کمرشل ملازمت (احکامات جاریہ) آرڈیننس 1968ء

مغربی پاکستان صنعتی اور کمرشل ملازمت (احکامات جاریہ) آرڈیننس 1968ء بنیادی قانون ہے جو مزدوروں کو ملازمت، شرائط و ضوابط اور برطرفی سے متعلق رہنمائی دیتا ہے۔ یہ قانون ہر اس صنعتی اور تجارتی ادارہ پر لاگو ہے جہاں 20 یا زائد ملازمین کام کرتے ہیں۔ اگر قانوناً ضروری قواعد نہ بنائے گئے ہوں تو یہ قانون حکومت کے زیر انتظام صنعتی/تجارتی اداروں پر بھی لاگو ہوتا ہے۔ حکومت احکامات جاریہ (سٹینڈنگ آرڈرز) کا اطلاق نوٹیفیکیشن کے ذریعے کسی بھی ادارے پر کر سکتی ہے۔

احکامات جاریہ آرڈیننس صنعتی یا تجارتی ادارے کے ملازمین کو مخصوص فوائد دیتا ہے۔ اس میں ملازمین کی درجہ بندی، کام کے اوقات کی اشاعت/تشہیر، اجرت کی شرح، چھٹیاں اور تنخواہ کے ایام، گروپ فوائد، گروپ بیمہ، بونس کی ادائیگی، ادارے کی بندش، گرمیوں کی ملازمت سے فراغت کا طریقہ کار وغیرہ شامل ہے۔

یہ آرڈر ملازمین کی درج ذیل درجہ بندی کرتا ہے۔

- 1- مستقل: ایک مستقل ملازم وہ ہے جسے مستقل نوعیت کا کام دیا گیا ہو جو 9 ماہ سے زیادہ چلے اور اس نے مذکورہ صنعتی یا تجارتی ادارے میں اسی نوعیت کا یا دوسرا کام کرنے کیلئے 3 ماہ کی آزمائشی مدت کامیابی سے مکمل کی ہو۔ اس میں بیماری، حادثہ، چھٹی، ہڑتال یا بندش (جو غیر قانونی نہ ہو) یا ادارے کی رضا کارانہ بندش کی مدت شامل ہے۔
- 2- آزمائشی ملازم: آزمائشی ملازم وہ ہے جسے کسی مستقل اسامی پر عارضی طور پر تعینات کیا گیا ہو اور اس نے نوکری کے 3 ماہ پورے نہ کئے ہوں۔ اگر کسی مستقل ملازم کو زیادہ بڑے عہدے پر بطور آزمائشی ملازم تعینات کیا جائے تو اسے 3 ماہ کے اسی عرصے میں کسی بھی وقت پرانی اسامی پر واپس لایا جاسکتا ہے۔
- 3- بدلی: ایسا ملازم جسے عارضی طور پر غیر حاضر مستقل ملازم کی اسامی پر بطور آزمائشی لگایا گیا ہو۔
- 4- عارضی: عارضی ملازم وہ ہے جو عارضی نوعیت کے کام کیلئے رکھا جائے جو 9 ماہ سے کم مدت میں ختم ہو جائے۔

ضروری قواعد وہ ہیں جو کسی قانون (ایکٹ/آرڈیننس) میں دیئے اختیار کے تحت بنائے جاتے ہیں جن کا حکومت جائزہ لے کر سرکاری گزٹ میں نوٹیفیکیشن جاری کرتی ہے

5۔ اپرنٹس: وہ شخص ہے جو اپرنٹس آرڈیننس 1962ء (1962 Ivi) کے مفہوم کے مطابق اپرنٹس ہو۔

اخباری ملازمین (کنڈیشن آف سروس) ایکٹ 1973ء

اخباری ملازمین (کنڈیشن آف سروس) ایکٹ 1973ء ملک میں اخبارات کے ملازمین کیلئے ایک تاریخی پیشرفت تھی۔ یہ ایکٹ ”ملازم کی وسیع تعریف مہیا کرتا ہے جس میں اخبارات میں کام کرنے والے مدیران سمیت تقریباً سبھی ملازمین کا احاطہ کیا گیا ہے۔ اس قانون میں ملازمت سے برخاستگی، پروایڈنٹ فنڈ، کام کا دورانیہ، چھٹیاں، طبی سہولت، ملازمین کی تنخواہ مقرر کرنے کیلئے ویج بورڈ ارکان کے تقرر سمیت کئی شقیں موجود ہیں۔

اس قانون کے تحت ویج بورڈ کی تشکیل اور اس پر عملدرآمد کا ٹریبونل (ITNE) بنایا جاتا ہے۔ (تفصیل ذیل میں درج ہے)

پاکستان میں اخباری ملازمین کی ملازمت کی شرائط و ضوابط، اخباری ملازمین (کنڈیشن آف سروس) ایکٹ 1973ء کے تحت آتی ہیں) اب آگے صرف ایکٹ لکھا جائیگا) جس نے ورکنگ جرنلسٹس (کنڈیشن آف سروس) آرڈیننس کو منسوخ کر کے اس کی جگہ لی۔ اخباری ملازمین (کنڈیشن آف سروس) ایکٹ 1973ء کی شق 13 کہتی ہے کہ سٹینڈنگ آرڈر (2) (ٹکٹ سے متعلق) اور سٹینڈنگ آرڈر 12 کی شق (1) اور (2) کے سوا سٹینڈنگ آرڈر آرڈیننس 1968ء کی شقیں ان تمام اخباری اداروں پر لاگو ہوں گی جہاں 10 یا زیادہ ملازمین کام کرتے ہیں۔ یہ ایکٹ اخباری ملازمین کو درج ذیل حقوق اور ذمہ داریاں دیتا ہے:-

اخباری ملازم کون ہے؟

ایکٹ کے مطابق اخباری ملازم سے مراد وہ شخص ہے جسے کسی اخباری ادارے کے اندر یا اس سے متعلق کام کیلئے رکھا جائے۔ اس میں شامل ہے:-

(i) کوئی کل وقتی صحافی۔ اس میں مدیر، ادارہ نویس، نیوز ایڈیٹر، فیچر نگار، رپورٹر، نمائندہ، کاپی ٹیسٹر، ایڈیٹر، کارٹونسٹ، نیوز فوٹو گرافر، خطاط اور پروف ریڈر۔

(ii) ایک کل وقتی غیر صحافی ملازم۔ اس میں منیجر، کلرک، سٹینوٹائپسٹ، پرنٹنگ انجینئر، لیتوٹائپ آپریٹر، کمپوزر، ٹائپ سیٹر، فوٹو سٹوڈیو ایڈیٹر، پرنٹنگ کرنے والا کارکن، اکاؤنٹنٹ اور دفتر کا چپڑا اسی شامل ہے۔

اس تعریف میں انتظامی حیثیت میں تعینات کئے گئے انتظامی سٹاف کو شامل نہیں کیا گیا (ایکٹ کا سیکشن 18)

اخباری ملازم کا تقرر

ایکٹ کے مطابق اخباری ادارے پر ملازم ہے کہ ملازم کو تحریری آرڈر، مقرر نامہ دے جس میں ملازمت کی شرائط و ضوابط، تاریخ اور ترقی و تبادلہ کی تفصیلات درج ہوں (ایکٹ کی شق 3)

سماجی تحفظ

اخباری ادارے کی یہ بھی ذمہ داری ہے کہ اپنے ملازمین کو سماجی تحفظ فراہم کرے تاہم اگر ملازمین قانون سے بڑھ کر مراعات لے رہے ہوں تو وہ مراعات انہیں ملتی رہیں گی۔

طبی سہولت

ملازمین اور ان کے زیر کفالت افراد کو طبی سہولیات مہیا کرنی چاہئیں۔ اس میں میڈیکل پریکٹیشنریا ہسپتال میں ماہر ڈاکٹر سے علاج، ادویات اور اگر ضروری ہو تو ہسپتال میں داخل کرانا شامل ہے۔

پروائیڈنٹ فنڈ

اخباری ادارے پر ملازم ہے کہ پروائیڈنٹ فنڈ قائم کرے۔ ملازم اور ادارہ اس میں مساوی حصہ ڈالیں گے جو ملازم کی تنخواہ کے سوا 6 فیصد سے کم یا 10 فیصد سے زیادہ نہیں ہوگا۔

اوقات کار

اخباری ملازم سے ہفتہ میں 42 گھنٹے سے زیادہ کام نہیں لیا جائے گا۔

چھٹیوں کا استحقاق

یہ ایکٹ ملازمین کو درج ذیل چھٹیوں کا حق دار قرار دیتا ہے:-

☆ رخصت بوجہ بیماری۔ ملازم کو میڈیکل سرٹیفکیٹ جمع کرانے پر نصف تنخواہ کے ساتھ چھٹی دی جائے گی جو ملازمت کے دورانہ کے

1/18 ویں حصہ سے کم نہیں ہوگی بشرطیکہ ایک کیلنڈر سال میں دس دن ملازمت کی ہو۔

☆ رخصت اتفاقی۔ سال میں 15

☆ رخصت سالانہ۔ اخباری ملازم رخصت استحقاقیہ کا مستحق ہے جو ڈیوٹی پر گزارے گئے اوقات کے 1/11 سے کم نہیں ہوگی۔

☆ برخاستگی: ایکٹ کے مطابق ملازم کو معقول وجہ کے بغیر نوکری سے نہیں نکالا جائے گا۔ اسے نوٹس پیرید دیا جائے گا یا اس نوٹس کے بجائے ادائیگی کی جائے گی۔

اس کا طریقہ کار درج ذیل ہے:-

مستقل ملازمت کا کل دورانیہ	نوٹس پیرید
3 ماہ سے 2 سال	ایک ماہ
2 سال سے 3 سال	دو ماہ
3 سال یا زیادہ	تین ماہ

وتج بورڈ

یہ ایکٹ وتج بورڈ کی تشکیل کا کہتا ہے جو اخباری ملازمین کی اجرت مقرر کرتا ہے۔ وتج بورڈ زندگی گزارنے کے اخراجات، اس طرح کے دوسرے ملازمین کے موجودہ معاوضے، ملک کے مختلف علاقوں میں اخباری صنعت کے حالات اور اس طرح کے دوسرے امور جسے وتج بورڈ متعلقہ سمجھے کو سامنے رکھ کر ریٹ کا تعین کرتا ہے۔

اخباری ادارے قانونی طور پر ذمہ دار ہیں کہ وتج بورڈ کے فیصلے پر عملدرآمد کریں۔ وتج بورڈ پر عدم عملدرآمد ایک جرم ہے۔

اخباری ملازمین کیلئے عملدرآمد کا ٹریبونل

اخباری ملازمین کیلئے عملدرآمد کا ٹریبونل اہم ادارہ ہے جو وتج بورڈ پر عملدرآمد کرانے کیلئے 1975ء میں قائم کیا گیا۔ آئی ٹی این ای وزارت اطلاعات و نشریات قومی ورثہ حکومت پاکستان کا منسلک ادارہ ہے۔ ٹریبونل نے اخباری ملازمین (کنڈیشن آف سروسز) ایکٹ 1973ء کی شق 12 اے کے تحت ٹریبونل برائے اخباری ملازمین (طریقہ کار اور کام) رولز 1973ء بنائے۔ یہ وفاقی حکومت کی ذمہ داری ہے کہ بورڈ کے فیصلے پر عملدرآمد کیلئے ٹریبونل بنائے جس کے ایک یا زیادہ ارکان ہو سکتے ہیں۔ ٹریبونل کا چیئرمین وہ شخص ہوگا جو جج رہا ہوں یا ہائیکورٹ کا جج بننے کا اہل ہو۔

بورڈ بذات خود یا کسی فریق کی درخواست پر کسی عدالت (ماسوائے سپریم کورٹ اور ہائیکورٹ) کوئی بھی درخواست، کارروائی یا اپیل جو وٹج بورڈ پر عملدرآمد نہ ہونے سے متعلق ہو واپس منگوا کر اس پر فیصلہ کر سکتا ہے۔ ٹریبونل وٹج بورڈ فیصلہ پر عملدرآمد کی غرض سے کسی بھی اخباری ملازم کے درجہ/کیٹگری کے تعین کیلئے تحقیقات کرنے کا اختیار بھی رکھتا ہے۔ وٹج بورڈ فیصلہ پر عملدرآمد اور ایوارڈ کی خلاف ورزی کی صورت میں سزا دینے کے معاملہ پر ٹریبونل کو لیبر عدالت کے تمام اختیارات حاصل ہیں۔

منسوخی کے اثرات

سیکشن 19 کے مطابق اس ایکٹ کی شقیں ماسوائے جب کسی دوسرے قانون، ایوارڈ، معاہدہ یا ملازمت کے کٹریکٹ میں برعکس نہ ہو، الیکٹرانک میڈیا اور اس سے متعلق قوانین، اوپر بیان کئے گئے دو قوانین۔ مغربی پاکستان صنعتی اور کمرشل ملازمت (احکامات جاریہ) آرڈیننس 1968ء اور اخباری ملازمین (کنڈیشن آف سروسز) ایکٹ 1973ء بنیادی طور پر پرنٹ میڈیا سے متعلق ہیں۔ یہ دونوں قوانین ملک میں پرائیویٹ الیکٹرانک میڈیا آنے سے بہت قبل نافذ ہوئے تھے۔ الیکٹرانک میڈیا کے شعبے میں حالیہ بڑھوتری کو پاکستان الیکٹرانک میڈیا ریگولیٹری اتھارٹی (پیمرا) آرڈیننس کا مہرہون منت سمجھا جاسکتا ہے۔

پیمرا آرڈیننس تمام نشریاتی میڈیا اور پاکستان میں اس کی خدمات کی تقسیم کے کام کو باضابطہ بناتا ہے۔ پیمرا کا قانون بنیادی طور پر پرائیویٹ الیکٹرانک میڈیا (ٹیلی ویژن، ریڈیو، کیبل نیٹ ورک وغیرہ) کے لائسنس اور انہیں باضابطہ بنانے کے معاملات دیکھتا ہے۔ یہ قانون نشریاتی اداروں کی جانب سے لائے گئے مواد کی ریگولیشن پر توجہ دیتا ہے۔ یہ ضوابط لائسنس لینے والوں کو اپنے آلات کے تحفظ کے انتظامات کا تقاضا کرتا ہے لیکن ملازمین اور الیکٹرانک میڈیا سے وابستہ صحافیوں کی تنخواہ اور مراعات کے معاملے پر خاموش ہے۔ اس لئے یہ الیکٹرانک میڈیا سے وابستہ کارکنوں کیلئے باعث تشویش قانون ہے کہ ان کی ملازمت، تنخواہ اور مراعات سے متعلق پرنٹ میڈیا جیسا کوئی قانون لاگو نہیں ہے۔

حصہ دوم: میڈیا کارکنوں کے ملازمت معاہدوں کا تجزیہ

ملازمت معاہدوں کے لازمی اجزاء

ملازمت کے معاہدوں کی لازمی اور عمومی شرائط و ضوابط درج ذیل ہیں۔

- 1۔ آجر/ مالک کا پورا نام
- 2۔ ملازم کا پورا نام
- 3۔ آجر کا پتہ
- 4۔ کام کی جگہ (اگر کام کی مستقل جگہ نہ ہو تو تحریر کہ ملازم مختلف مقامات پر کام کرے گا یا اس کی اجازت ہے)
- 5۔ تعیناتی/ کام کی نوعیت۔ عہدہ یا کام جس کیلئے رکھا گیا ہے (فرائض کو ایسے طریقے سے بیان کیا جائے کہ فلاں فلاں کام شامل ہوگا۔ مثال کے طور پر اس میں عمومی شق ہو کہ ملازم سے توقع کی جاتی ہے کہ آجر کی جانب سے کوئی دیگر مناسب کام کرنے کی درخواست پر بھی عمل کرے گا)
- 6۔ معاہدہ کے آغاز کی تاریخ
- 7۔ اجرت کی شرح، حساب کا طریقہ اور ادائیگی کب ہوگی (اس میں قانون کے مطابق اجازت دی گئی کٹوتی کی شق شامل ہے)
- 8۔ معاہدہ ختم کرنے کیلئے ہر فریق کی طرف سے نوٹس کا دورانیہ
- 9۔ بیماری کی بنیاد پر چھٹی کی تنخواہ (اگر ہو) کے شرائط و ضوابط
- 10۔ پنشن سکیم (اگر ہو) پر لاگو شرائط و ضوابط
- 11۔ تنخواہ کے ساتھ چھٹی سے متعلق شرائط و ضوابط
- 12۔ ملک سے باہر تعیناتی کی صورت میں ملازمت کا دورانیہ اور کرنسی جس میں تنخواہ دی جائے گی (اگر لاگو ہو)
- 13۔ کسی بھی شکل میں یا نقد کوئی دوسرا فائدہ جو دیا جائے گا
- 14۔ ملازم کے ملک واپس لوٹنے پر شرائط و ضوابط (اگر لاگو ہوں)
- 15۔ ملازمت کی کچھ مخصوص شرائط و ضوابط جو قانون میں تو ضروری نہیں لیکن انہیں واضح طور پر معاہدہ میں شامل کرنا چاہیے۔ مثال کے طور پر

- 16۔ انگریزی زبان
- 17۔ کام کے مقام/نقل و حمل کی ضروریات/کام کی نوعیت میں تبدیلی کی صورت میں رعایت اور چلک
- 18۔ آزمائشی مدت یا آزمائشی مدت کی پالیسی
- 19۔ ملازم کس کو اور کس طرح رپورٹ کرے گا
- 20۔ اوقات کار/اضافی وقت/اور ٹائم/شفٹ کی ذمہ داری/اختتام ہفتہ ذمہ داری/رات کو کام کی ذمہ داری/سرکاری تعطیلات کے ایام میں ذمہ داری/روٹر پر عملدرآمد کیلئے مختلف شقیں/کام شروع کرنے کا وقت/اوقات جن کی ضمانت دی گئی/سکون کے اوقات وغیرہ
- 21۔ بنیادی تنخواہ، اور ٹائم، اضافی اوقات، کارکردگی پر ملنے والے بونس، طبی بیمہ، دوران ملازمت انتقال، پینشن اور دیگر فوائد
- 22۔ تنخواہ سے کٹوتی
- 23۔ چھٹی کی صورت میں متبادل انتظام۔ تعطیل بوجہ بیماری اور بیماری کی صورت میں تنخواہ، طبی معائنہ
- 24۔ تعطیلات، سرکاری تعطیلات، تمام دوسری اقسام کی تعطیلات
- 25۔ شکایات اور انضباطی طریقہ کار
- 26۔ رازداری
- 27۔ کمپنی کی جائیداد
- 28۔ فون اور موبائل فون کا استعمال
- 29۔ کارکردگی کا جائزہ
- 30۔ تنخواہ پر نظر ثانی
- 31۔ عبادت کے اوقات، نوکری سے فراغت، کام کے اوقات میں کمی
- 32۔ صحت اور تحفظ
- 33۔ تمباکو نوشی کی ممانعت
- 34۔ شخصی تفصیلات میں تبدیلی
- 35۔ معائنہ/تلاشی کا حق
- 36۔ منشیات اور الکوحل سے متعلق پالیسی، نشہ کی صورت میں ٹیسٹ کا حق
- 37۔ تربیت اور کورس

- 38۔ ریٹائرمنٹ
- 39۔ کمپنی کے قواعد و ضوابط
- 40۔ برابری
- 41۔ ہراساں، ڈانٹ ڈپٹ/کام کے دوران عزت و وقار
- 42۔ کاروبار کی پابندی/برخاستگی کے بعد عائد پابندیاں
- 43۔ مفادات کا ٹکراؤ
- 44۔ انٹرنیٹ، ای میل، سوشل میڈیا کا استعمال
- 45۔ سفری اخراجات کی ادائیگی
- 46۔ کمپنی کی گاڑیوں کا استعمال
- 47۔ کام کیلئے ذاتی گاڑی کا استعمال
- 48۔ حقوق دانش
- 49۔ کنٹریکٹ خاتمے یا ختم کرنے کا نوٹس بشمول Garden leave (ملازمت چھوڑنے/برخاستگی کے نوٹس کے بعد کام پر نہ رکھنا تاہم تنخواہ کی ادائیگی)
- 50۔ Return on investment سرمایہ کاری پر منافع کی بنیاد پر کام کرنے کی منظوری
- 51۔ ملازمت/معاہدہ ملازمت کی شرائط و ضوابط میں تبدیلی
- 52۔ نافذ قوانین
- 53۔ ملازمین کیلئے دستور العمل
- 54۔ اعداد و شمار کا تحفظ
- 55۔ شرائط قبول کرنا
- 56۔ بغیر تنخواہ معطلی
- 57۔ دہری/دوسری ملازمت
- 58۔ وقفہ اور آرام کے اوقات، آج کی جانب سے کام میں وقفہ کاریکارڈ رکھنے میں استثنیٰ
- 59۔ کمپنی کی اشیاء واپس کرنا

60۔ کارکردگی کا جائزہ

61۔ پبلک/میڈیا اور سوشل میڈیا پر تبصرے

میڈیا اداروں کی جانب سے دیئے گئے کچھ معاہدوں کا تجزیہ

نمبر	ادارہ	کنٹریکٹ کی درجہ بندی مستقل، میعاد، یومیہ اجرت وغیرہ	کیا کنٹریکٹ میں کسی قانون کا حوالہ ہوتا ہے؟ کس قانون کا؟	وہ نکات جو شامل نہیں ہوتے (قوانین کی خلاف ورزی)	کنٹریکٹ کا معیار ¹	مثالی معاہدہ کیلئے کیا درکار ہے؟
1	نوا میڈیا کارپوریشن متعین مدت جس میں سالانہ بنیادوں پر خود بخود توسیع مل سکتی ہے	پرائیویٹ لمیٹڈ	کسی بھی قانون کا حوالہ نہیں ہوتا	برخاستگی کے نوٹس کا کم دورانیہ	ملازمین کو کچھ حقوق دیئے ہیں۔ متعلقہ قوانین کو بھی خصوصی طور پر نہیں نکالا گیا	صرف اخباری ملازمین (کنڈیشن آف سروس) ایکٹ کے حوالہ سے بھی مقصد حاصل کیا جاسکتا ہے

اچھا، اطمینان بخش یا بدتر اس رپورٹ کے حصہ ”ملازمت معاہدہ کے لوازمات“ کی رپورٹ کے تحت بیان کی گئی شقوق کے حوالے سے ہے جو اخباری ملازمین (کنڈیشن آف سروس) ایکٹ 1973ء میں بھی دی گئی ہیں اور انہیں ملازم کے کنٹریکٹ کے ذریعے یقینی بنایا گیا ہے۔ اگر کنٹریکٹ میں قانون کے مطابق زیادہ سے زیادہ حقوق دیئے گئے ہیں تو یہ اچھا کنٹریکٹ ہے۔ اگر کنٹریکٹ میں زیادہ تر حقوق دیئے گئے ہیں لیکن کچھ چھوڑ دیئے گئے ہیں تو اسے اطمینان بخش کہہ سکتے ہیں۔ اگر کسی کنٹریکٹ میں ملازم کے زیادہ تر حقوق کا ذکر ہی نہیں تو یہ بدتر کنٹریکٹ ہے

2	میڈیا ٹائمز	مخصوص عرصے کا کنٹریکٹ دیا جاتا ہے	قانون کا حوالہ ہوتا ہے لیکن ان شقوں کا جو کوئی حق نہ دینے سے متعلق ہوں	نوٹس پیریڈ کی خلاف ورزی۔ اخباری ملازمین ایکٹ 1973، لیبر دوسرے قوانین لاگو نہ ہونے کا حوالہ	بدتر	ایضاً
3	ڈان	مقررہ وقت۔ اسائنمنٹ کی بنیاد پر کنٹریکٹ	تمام لیبر قوانین۔ کوئی ایوارڈ جسے خاص طور پر شامل نہیں کیا گیا	برخاستگی کیلئے ایک دن کانوٹس جو اخباری ملازمین ایکٹ اور دوسرے قوانین کی خلاف ورزی ہے۔ ونگ بورڈ فیصلوں سے حاصل فوائد کو شامل نہیں کیا جو قانون کی خلاف ورزی ہے	بدتر	ایضاً

4	جہان پاکستان	مستقل/اختتامی مدت کے بغیر ملازمت کا کنٹریکٹ جسے آزمائی مدت پوری ہونے پر مستقل/اختتامی مدت کے بغیر ملازمت کا معائدہ جسے ایک ماہ کے نوٹس پر ختم کیا جاسکتا ہے	تمام لیبر قوانین۔ کوئی ایوارڈ جسے خاص طور پر شامل نہیں کیا گیا	برخاستگی کیلئے ایک ماہ کانوٹس جو اخباری ملازمین ایکٹ کی خلاف ورزی ہے۔ وفاقی یا صوبائی حکومت کی جانب سے فوائد، وٹج بورڈ فیصلوں کو بھی خصوصی طور پر نکالا گیا ہے۔ اخباری ملازمین ایکٹ، لیبر یا دیگر قوانین کو شامل نہیں کیا گیا	بدتر	ایضاً
---	-----------------	--	--	---	------	-------

5	پی ٹی وی کنٹریکٹ ملازمت یا فری لانسر	خبر کی بنیاد پر ملازمت اسے پی ٹی وی کے معمول کے ملازمین سے الگ کیا گیا ہے	کسی قانون کا حوالہ نہیں دیا گیا	کسی بھی وقت برخاستگی حتیٰ کہ ایسی ملازمت پی ٹی وی کی دیگر ملازمتوں سے ممتاز ہو	بدتر	صرف اخباری ملازمین (کنٹریشن آف سروس) ایکٹ کے حوالہ سے بھی مقصد حاصل کیا جا سکتا ہے
6	دی نیوز	مخصوص مدت کا کنٹریکٹ جو مدت گزرنے پر خود بخود ختم ہو جائے	تمام لیبر قوانین۔ کوئی ایوارڈ جسے خاص طور پر خارج کیا گیا ہو	برخاستگی کیلئے 15 دن کا نوٹس جو اخباری ملازمین ایکٹ کی خلاف ورزی ہے۔ وفاقی یا صوبائی حکومت کے اعلان کردہ اور وٹج بورڈ فیصلوں سے فوائد کو نکالا گیا جو قانون کی خلاف ورزی ہے ۔ اخباری ملازمین ایکٹ، لیبر دیگر قوانین کو بھی نکالا گیا ہے	بدتر	ایضاً

7	انڈیپنڈنٹ نیوز پیپرز کارپوریشن کا کنٹریکٹ	مقررہ مدت	کسی قانون کا حوالہ نہیں	نوٹس پیریڈ کا کم دورانیہ۔ وٹج بورڈ فیصلوں کے فوائد کو نکالا گیا	بدتر	ایضاً
8	جاگ براڈ کاسٹنگ	کنٹریکٹ میں خاتمے کی مدت کا ذکر نہیں	کسی قانون کا حوالہ نہیں	نوٹس پیریڈ کی خلاف ورزی۔ بلا وجہ برخاستگی کا ذکر ہے۔ ملازمت کے فوائد آجر کی صوابدید پر ہیں جو قانون کی خلاف ورزی ہے	ملازمین کو کچھ حقوق دیے ہیں۔ متعلقہ قوانین کو بھی خصوصی طور پر نہیں نکالا گیا اس لیے اطمینان بخش ہے	ایضاً

حصہ سوم: ملازمتوں کے معاہدوں سے متعلق عملی امور

رپورٹ کے گزشتہ باب میں پاکستان میں میڈیا کارکنوں کے لیبر حقوق کے حوالے سے موجود قوانین کی وضاحت کی گئی ہے لیکن ان قوانین کے باوجود میڈیا کارکنوں کے حالات اچھے نہیں ہیں۔ آٹھ وٹج بورڈ ایوارڈز میں سے سات وٹج بورڈ ایوارڈز نیوز پیپرز ایسپلائز (کنڈیشن آف سروس) ایکٹ 1973ء کے نفاذ کے بعد تشکیل دیئے گئے تاہم میڈیا کارکنوں کو زیادہ تر ایوارڈز پر عملدرآمد کیلئے اعلیٰ عدالتوں سے رجوع کرنا پڑا۔ 1973ء کے بعد سے تشکیل دیئے گئے وٹج بورڈ ایوارڈز کی مختصر تفصیل درج ذیل ہے:-

وٹج بورڈ ایوارڈز

پہلے وٹج بورڈ ایوارڈ کی تفصیل رپورٹ کے حصہ اول میں دی گئی ہے۔

دوسرا وٹج بورڈ ایوارڈ

11 ستمبر 1973ء کو حکومت پاکستان نے دوسرا وٹج بورڈ ایوارڈ تشکیل دیا۔ مسٹر جسٹس ریٹائرڈ ایس ایم شفیع کو بورڈ کا چیئرمین مقرر کیا گیا جبکہ بورڈ کے دیگر 4 ارکان بھی تھے جن میں سے دو مالکان اور دو اخباری ملازمین کے نمائندے تھے۔ بورڈ کا کام نیوز پیپرز ایسپلائز (کنڈیشن آف سروس) ایکٹ 1973ء میں دیئے گئے قواعد کے مطابق اخباری ملازمین کی اجرتوں پر نظر ثانی کرنا تھا۔ بورڈ نے 8 جون 1974ء کو اپنے فیصلے کا اعلان کیا اور ملازمین کے نئے پے سکیل مقرر کئے۔

تیسرا وٹج بورڈ ایوارڈ

مسٹر جسٹس ریٹائرڈ محمد منیر فاروقی کی سربراہی میں تیسرا وٹج بورڈ ایوارڈ 1979ء میں تشکیل دیا گیا۔ یہ بورڈ 8 ارکان پر مشتمل تھا۔ ان میں چار ارکان مالکان اور چار ملازمین کی نمائندگی کرتے تھے۔ بورڈ نے مئی 1980ء میں حتمی فیصلہ سنایا جس میں اخباری اداروں کی درجہ بندی اور ملازمین کے گریڈ بنانے کی اجازت دی گئی۔

چوتھا وٹج بورڈ ایوارڈ

4 اکتوبر 1984ء کو وفاقی حکومت نے چوتھا وٹج بورڈ ایوارڈ تشکیل دیا۔ لاہور ہائیکورٹ کے مسٹر جسٹس ریٹائرڈ میاں فضل محمود کو بورڈ کا چیئر مین مقرر کیا گیا۔ بورڈ 12 ارکان پر مشتمل تھا۔ ان میں 6 ارکان آجراور 6 اجیر کے نمائندے تھے۔ بورڈ نے 28 ستمبر 1985ء کو اپنا فیصلہ دیا جو 15 اپریل 1985ء سے نافذ العمل ہوا۔

پانچواں وٹج بورڈ ایوارڈ

پانچواں وٹج بورڈ ایوارڈ 20 ستمبر 1989ء کو تشکیل دیا گیا۔ مسٹر جسٹس ریٹائرڈ آغا علی حیدر کو بورڈ کا چیئر مین مقرر کیا گیا۔ بورڈ کے 14 ارکان تھے جن میں 7 آجراور 7 اجیر کے نمائندے تھے۔ بورڈ نے 8 فروری 1990ء کو اپنے آرڈر کے ذریعے عبوری ریلیف دیا اور حتمی فیصلہ 18 دسمبر 1990ء کو دیا۔ فیصلے کا نوٹیفکیشن 13 جنوری 1991ء کو ہوا اور اس پر عملدرآمد 15 اپریل 1990ء سے کیا گیا۔ تاہم حتمی فیصلہ آنے سے پہلے آل پاکستان نیوز سپر زسوسائٹی (APNS) نے سپریم کورٹ میں عبوری ایورڈ کو چیلنج کر دیا۔ حتمی ایوارڈ آنے پر سپریم کورٹ نے درخواست کو خارج کر دیا۔ اگرچہ عدالت نے APNS کو حتمی ایوارڈ کو مجاز عدالت میں چیلنج کرنے کی اجازت دی لیکن ایسا نہیں کیا گیا۔

چھٹا وٹج بورڈ ایوارڈ

چھٹا وٹج بورڈ ایوارڈ 23 اکتوبر 1994ء کو وجود میں آیا۔ مسٹر جسٹس ریٹائرڈ ضیاء محمود مرزا کو بورڈ کا چیئر مین لگایا گیا جبکہ بورڈ کے 18 ارکان تھے جن میں آجراور اجیر کے 9، 9 نمائندے تھے۔ بورڈ نے 23 اکتوبر 1994ء کو اپنے حتمی فیصلے کا اعلان کیا۔

ساتواں وٹج بورڈ ایوارڈ

حکومت نے 8 جولائی 2000ء کو ساتواں وٹج بورڈ ایوارڈ تشکیل دیا۔ وٹج بورڈ ایوارڈ 10 ارکان پر مشتمل تھا جن میں آجراور اجیر کے 5، 5 نمائندے تھے۔ مسٹر جسٹس ریٹائرڈ راجا فراسیاب خان نے 8 اکتوبر 2001ء کو ایوارڈ کا اعلان کیا تاہم اخباری مالکان نے ساتویں وٹج بورڈ ایوارڈ پر عملدرآمد نہیں کیا جس کا مطلب یہ تھا کہ اخباری ملازمین اس وقت تک 20 سال پہلے کے چھٹے وٹج بورڈ ایوارڈ میں مقرر کی گئی اجرتیں وصول کرتے رہے۔

آٹھواں وتج بورڈ ایوارڈ

حکومت نے نیوز پیپر ز ایسپلائز (کنڈیشن آف سروس) ایکٹ 1973ء کے تحت اخباری ملازمین کیلئے آٹھویں وتج بورڈ ایوارڈ کی تشکیل کا نوٹیفکیشن 16 ستمبر 2013ء کو جاری کیا۔ مسٹر جسٹس (ریٹائرڈ) سخی حسین بخاری کو 12 رکنی بورڈ کا چیئر مین مقرر کیا گیا تاہم بورڈ نے ابھی تک فیصلہ نہیں سنایا۔

اخباری ملازمین کا عملدرآمد کا ٹریبونل (ITNE)

ایوارڈ پر عملدرآمد کا ٹریبونل غیر موثر ثابت ہوا ہے۔ آئی ٹی این ای کے ایک چیئر مین دلاور محمود نے کہا تھا کہ جب تک حکومت ٹریبونل کو مزید اختیارات نہیں دیتی یہ موثر طریقے سے کام نہیں کر سکتا تاہم اخباری ملازمین ایوارڈ پر عملدرآمد کیلئے آئی ٹی این ای کو درخواستیں جمع کراتے ہیں۔ اس طرح کا ایک کیس قومی اخبار ”دی نیوز“ کے ملازمین کی یونین نے 2007ء میں دائر کیا تھا۔

دی نیوز کے ملازمین کا مقدمہ اور آئی ٹی این ای

لاہور ہائی کورٹ نے دی نیوز کے ملازمین کی ترقی اور تنخواہوں میں اضافے سے متعلق معاملے کا فیصلہ سنایا۔ اخبار کی انتظامیہ نے فیصلے کو سپریم کورٹ میں چیلنج کر دیا لیکن بعد میں مقدمہ واپس لے لیا۔ تاہم انہوں نے ہائی کورٹ کے فیصلے پر عملدرآمد نہیں کیا۔ دی نیوز کے ملازمین کی یونین نے 2012ء میں آئی ٹی این ای سے رابطہ کیا۔ یہ کیس دی نیوز کے ملازمین کیلئے اہمیت کا حامل تھا۔ اس گروپ کے اردو اخبار نے ہائی کورٹ کے فیصلے پر عملدرآمد شروع کر دیا تاہم انگریزی اخبار دی نیوز کے ملازمین کو مراعات سے محروم کر دیا گیا۔ جسٹس ریٹائرڈ رؤف احمد شیخ کی سربراہی میں آئی ٹی این ای نے فروری 2015ء کو ملازمین کے حق میں فیصلہ سنایا۔

ملازمت کے معاہدوں سے متعلق مسائل ۲

اگرچہ ذرائع ابلاغ کی صنعت اب وسعت پا چکی ہے لیکن میڈیا ملازمین کیلئے کام کرنے کی صورتحال خراب ہوتی جا رہی ہے۔ جزل ضیاء کے مارشل لاء سے پہلے مشکل سے ہی کوئی ایسا کارکن ہوتا تھا جو کنٹریکٹ کی بنیاد پر کام کرتا تھا تاہم کنٹریکٹ اور تیسرے فریق کے ذریعے

۱۔ مزید شہر بانو کے ساتھ اہم معلوماتی انٹرویو

۲۔ چیئر مین آل پاکستان نیوز پیپر ز ایسپلائز کنفیڈریشن (APNEC) شیخ الدین اشرف، پاکستان فیڈرل یونین آف جرنلسٹس (PFUJ) کے سابق جزل سیکرٹری مظہر عباس اور دی نیوز ایسپلائز

یونین کراچی کی صدر شہر بانو کے ساتھ اہم معلوماتی انٹرویو

ملازمین بھرتی کرنے کا سلسلہ 1980ء میں اس وقت شروع ہوا جب اخبارات نے تیسرے فریق کے ذریعے غیر ادارتی عملہ رکھنے کا آغاز کیا۔ زیادہ تر کیسز میں یہ تیسرا فریق یعنی عملہ بھرتی کرنے والی کمپنیاں اخباری مالکان کیلئے ہی کام کرتیں۔ بد قسمتی سے یہ کمپنیاں ایمپلائز اولڈ ایج بینیفٹ انسٹیٹیوشن (EOBI) کے ساتھ رجسٹرڈ نہیں ہیں۔ موجودہ وقت میں تین قسم کے کنٹریکٹ کی تفصیل درج ذیل ہے:-

- (i) مستقل (براہ راست) ملازمت کا کنٹریکٹ
- (ii) غیر مستقل/مخصوص وقت کیلئے (براہ راست) ملازمت کا کنٹریکٹ
- (iii) تیسرے فریق کا کنٹریکٹ

اس وقت ذرائع ابلاغ کے چار سے پانچ بڑے ادارے جیسے ڈان گروپ، ایکسپریس/ٹریبیون گروپ، دی نیوز/جنگ گروپ وغیرہ کے سوا زیادہ تر میڈیا ہاؤسز تیسرے فریق کے ذریعے کارکن بھرتی کر رہے ہیں۔ پورے میڈیا کارکنوں میں بیس سے پچیس فیصد سے زیادہ مستقل نہیں ہیں۔ ملک میں مستقل ملازمین کی اکثریت کو 21 ویں صدی کے شروع کے برسوں میں الیکٹرانک میڈیا کے آغاز سے پہلے بھرتی کیا گیا۔ باقی 75 سے 80 فیصد میں تقریباً تین سے پانچ فیصد یومیہ تنخواہ پر کام کرتے ہیں۔ باوجود اس کے کہ تمام میڈیا ہاؤسز اپنے ادارتی عملہ کو براہ راست کنٹریکٹ دیتے ہیں تاہم بلا واسطہ یا بلا واسطہ کنٹریکٹ والے ملازمین یا میڈیا کارکنوں کی صحیح تعداد بتانا انتہائی مشکل ہے۔

مرد اور خواتین کے کنٹریکٹس کے درمیان فرق

اس سوال کے جواب میں کہ ایک مرد کی نسبت ایک خاتون ملازم کے کنٹریکٹ میں امتیازی سلوک (مثبت یا منفی) کا عنصر پایا جاتا ہے یا مرد اور خاتون ملازمین کے کنٹریکٹ کے درمیان کوئی فرق ہے تو انٹرویو دینے والوں نے بتایا کہ میڈیا میں مرد اور خواتین ملازمین کے کنٹریکٹ میں کوئی فرق نہیں سوائے اس کے اسے زچگی کیلئے چھٹیاں ملتی ہیں تاہم ان خواتین کے شوہروں کو علاج معالجے کی سہولت نہیں ہوتی۔ ان کے معاہدوں میں خواتین ملازمین کیلئے خصوصی ضروریات کا حوالہ نہیں ہوتا۔ خواتین کارکنوں کو متعدد مسائل کا سامنا کرنا پڑ رہا ہے جیسے مساوی تنخواہ، کام کی نوعیت چانچنے، ترقیاں، طبی بیمہ، زچگی کی چھٹی، الگ بیت الخلاء، ٹرانسپورٹ، کام کے اوقات، کام کا محفوظ ماحول، کام کی جگہ پر ہراساں کیا جانا اور ذمہ داریوں کے دوران صنفی امتیاز شامل ہیں۔

انٹرویو دینے والوں نے یہ بھی بتایا کہ خواتین ملازمین کو علاج معالجے کیلئے فنڈز میں اس لئے امتیازی سلوک کا سامنا کرنا پڑتا ہے کیونکہ انہیں روزگار رکمانے کا اصل ذریعہ سمجھا ہی نہیں جاتا۔ انہوں نے دوران زچگی چھٹیوں کی تعداد میں اضافے کی ضرورت پر زور دیا اور کہا کہ مرد ملازمین کو بھی باپ بننے پر چھٹیاں متعارف کرائی جائیں۔

تیسرے فریق کے کنٹریکٹس کے نتائج

تیسرے فریق کے ذریعے بھرتی کئے گئے کارکن اپنی تنخواہیں واؤچرز پر لیتے ہیں۔ وہ قانون کے تحت سوشل سیکیورٹی اور دوسرے فوائد کے حقدار نہیں ہوتے۔ اس کی بڑی وجہ یہ ہے کہ وہ نیوز پیپرز ایمپلائز (کنڈیشنز آف سروس) ایکٹ 1973ء کے تحت ”ملازم“ کی تعریف میں نہیں آتے۔

میڈیا ہاؤسز میں یونینز اور سی بی اے کے کنٹریکٹس

ماضی میں میڈیا گروپوں میں کارکنوں کی یونینز عموماً موجود ہوتی تھیں۔ ایک وقت میں میڈیا گروپوں کے کارکنوں کی 50 سے زائد یونینز موجود تھیں۔ 1980ء میں یونینز پر پابندی کی وجہ سے کنٹریکٹ ملازمین اور مختلف حکومتوں کی کارکن کش پالیسیوں اور اقدامات کے باعث یونینز کا وجود تقریباً ختم ہو کر رہ گیا ہے۔ اس وقت صرف چند (10 سے بھی کم) یونینز موجود ہیں۔ بد قسمتی سے ان میں صرف 3 یا 4 فعال ہیں۔ مزید یہ کہ میڈیا گروپوں میں جہاں یونینز موجود ہیں کنٹریکٹ ملازمین یونینز کا حصہ نہیں ہیں۔

دستیاب معلومات کے مطابق صرف ڈان گروپ اور جنگ میڈیا گروپ نے اپنے گروپوں میں اجتماعی سودا کاری ایجنٹس/ایسوسی ایشنز (CBAs) کے ساتھ معاہدے کئے ہیں۔ ان معاہدوں میں وٹج بورڈ ایوارڈ پر عملدرآمد شامل ہے۔ دونوں میڈیا گروپوں کے معاہدوں کے جائزہ (جیسا کہ رپورٹ کے گزشتہ حصے میں ذکر ہے) سے ظاہر ہوتا ہے کہ چیدہ چیدہ پہلو اور شرائط جن پر مالکان نے یونینز کے ساتھ اتفاق کیا، آجرا و اجیر کے درمیان معاہدوں میں ظاہر ہوتی ہیں تاہم زیادہ تر کیسز میں ملازمین کو ان شرائط پر عملدرآمد کیلئے آئی ٹی این ای سے رجوع کرنا پڑا ہے۔ حالیہ کیس میں دی نیوز گروپ کی مثال واضح ہے۔

مالکان کا نقطہ نظر اور ملازمین کے حقوق

اخبارات کے مالکان کی نمائندہ تنظیم آل پاکستان نیوز پیپرز سوسائٹی (APNS) وٹج بورڈ ایوارڈ کے حوالے سے انتہائی سخت موقف رکھتی ہے۔ ساتویں وٹج بورڈ ایوارڈ پر عملدرآمد نہ کرنا اس کا واضح اظہار ہے۔ اے پی این ایس کی دلیل ہے کہ میڈیا گروپ وٹج بورڈ ایوارڈ کے مطابق تمام ملازمین کو تنخواہوں کی ادائیگی نہیں کر سکتے۔ اے پی این ایس کے مطابق نیوز پیپرز ایمپلائز (کنڈیشنز آف سروس) ایکٹ 1973ء اخباری مالکان کیلئے تباہ کن ہے۔ ان کا خیال ہے کہ اس ایکٹ سے میڈیا ہاؤسز کے تمام ملازمین کیلئے ”صحافی“ کی تعریف میں آگئے

۱۔ چیئر مین آل پاکستان نیوز پیپرز ایمپلائز کنفیڈریشن (APNEC) شفیع الدین اشرف کے ساتھ اہم معلوماتی انٹرویو

ہیں۔ اس کا مطلب ہے کہ خاکروب، ڈرائیور، کمپوزر، کاتب، اکاؤنٹنٹ، بزنس مینجر، صفائی کا عملہ اور اپرنٹس کو بھی وٹج بورڈ ایوارڈ کے مطابق تنخواہ اور مراعات ملیں گی۔ اس سے ان کی تنخواہیں اور مراعات واضح طور پر مارکیٹ ریٹ سے بڑھ جائیں گے۔

اے پی این ایس اس بات پر یقین رکھتی ہے کہ انہوں نے وٹج بورڈ ایوارڈ سے پہلے یونین کو دی گئی تمام دوطرفہ مراعات کو تحفظ دیا ہے۔ میڈیا ہاؤسز نے یونینز کو اجازت دی ہے کہ وہ وٹج بورڈ ایوارڈ کے قیام کے باوجود اپنی سرگرمیاں جاری رکھیں۔ اس کے نتیجے میں اخبارات کی انتظامیہ کو اب ہر پانچ سال کے بعد حکومت اور ہر سال اپنی یونین کے ساتھ ”لڑنا“ پڑتا ہے۔ درحقیقت میڈیا ہاؤسز اس سے زیادہ دینے کی پوزیشن میں نہیں ہیں جتنا کہ وٹج بورڈ ایوارڈ میں دیا گیا ہے تاہم اخباری ملازمین اب معاوضے کے ایک سے زیادہ نظام سے مستفید ہو رہے ہیں جو درج ذیل ہیں:-

- وٹج بورڈ ایوارڈ کے تحت کم سے کم اجرت
 - خصوصی اضافے، اضافی ادائیگیاں
 - متعلقہ سی بی اے یونینز کے ذریعے مالکان سے مذاکرات کے بعد ملنے والی مراعات
 - وٹج بورڈ ایوارڈ کے تحت دی گئی گریجویٹی اور طبی سہولیات جیسی مراعات جو اس ایکٹ کے قواعد و ضوابط کے تحت لازمی ادا کی جاتی ہیں
- اس لئے اخباری مالکان کا خیال ہے کہ وٹج بورڈ ایوارڈ کے تمام فیصلوں پر عملدرآمد کرنا غیر منطقی ہے۔ ایکٹ نے ہنرمند اور غیر ہنرمند دونوں کارکنوں کو رقم کی ادائیگی میں فرق کم کر دیا ہے۔ ایکٹ کے تحت وٹج بورڈ ایوارڈ کے بعد خاکروب اور نائب قاصد ڈپٹی کمشنر جتنی تنخواہیں وصول کر رہے ہیں۔

ملازمین کے کنٹریکٹس سے متعلق رائج مثبت روایات ۱

ڈان گروپ کے زیادہ تر ملازمین کل وقتی ہیں۔ بعض شعبوں میں عملے کا کنٹریکٹ ایک سالہ یا تین سالہ ہے۔ ضلعی نامہ نگار عمومی طور پر ایسے کنٹریکٹ کے تحت ہوتے ہیں جن کی ہر سال تجدید ہوتی ہے۔ ڈان واحد میڈیا گروپ ہے جو ملازمین کو سالانہ بونس کے ساتھ تنخواہ میں بھی اضافہ کرتا ہے۔ اس کے علاوہ ادارے کی مالی صورتحال پر انحصار کرتے ہوئے اضافی کارکردگی کی بنیاد پر تنخواہ میں اضافے پر غور کیا جاتا ہے لیکن ایسا سالانہ بنیادوں پر نہیں ہوتا۔

ڈان کے کل وقتی ملازمین پنشن، پراویڈنٹ فنڈ اور گریجویٹی کے حقدار ہوتے ہیں۔ ایسے ملازمین جن کے کنٹریکٹ کی ہر سال تجدید

۱۔ تحقیق کار سہیل ساگی کے ساتھ ذاتی تجربات اور رائے کے حوالے سے اہم معلوماتی انٹرویو، وہ سینئر صحافی ہیں جن کا رپورٹنگ حیثیت سے 25 سال کا تجربہ ہے۔

ہوتی ہے وہ بھی پراویڈینٹ فنڈ اور گریجویٹی لینے کے اہل ہوتے ہیں۔ وٹج بورڈ ایوارڈ کے مطابق مکان کا کرایہ تنخواہ میں شامل ہوتا ہے۔ مستقل اور کنٹریکٹ ملازمین دونوں کو میڈیکل کی مکمل سہولت بھی دستیاب ہوتی ہے۔ ادارہ تشدد والے علاقوں میں کام کرنے والے عملے کیلئے خصوصی بیمہ متعارف کرانے کے امکانات کا جائزہ لے رہا ہے۔

اہم نتائج

- ☆ اس وقت ملک میں 96 ٹی وی چینلز کام کر رہے ہیں جن میں 4 سرکاری چینلز ہیں۔
- ☆ ملک بھر میں 140 سے زائد مقامی ایف ایم ریڈیو اسٹیشنز بھی چل رہے ہیں۔
- ☆ 2002ء تک ملک میں تقریباً 1100 روزنامے، ہفت روزہ اور ماہانہ جراند شائع ہو رہے تھے، اب ان کی تعداد 1800 تک پہنچ گئی ہے۔
- ☆ تقریباً تمام بڑے اخبارات کے اپنے ٹی وی چینل یا ریڈیو اسٹیشن ہیں۔
- ☆ 2015ء میں صحافیوں کی تعداد 18 ہزار سے تجاوز کر گئی ہے۔ پاکستان فیڈرل یونین آف جرنلسٹس (PFUJ) کے تحت 12 ہزار سے زائد صحافی رجسٹرڈ ہیں جبکہ 6 ہزار رکن بننے کے منتظر ہیں۔
- ☆ پاکستان میں ان 18 ہزار صحافیوں میں سے 5 فیصد سے بھی کم خواتین ہیں جن کی تعداد 750 کے لگ بھگ ہے۔
- ☆ میڈیا کارکن (صحافی اور غیر صحافی) دونوں کی کل تعداد ڈھائی لاکھ تک پہنچ رہی ہے۔
- ☆ مغربی پاکستان صنعتی و تجارتی ملازمت (سٹینڈنگ آرڈر) آرڈیننس 1968ء اور اخباری ملازمین (کنڈیشن آف سروس) ایکٹ 1973ء صرف پرنٹ میڈیا کے کارکنوں پر نافذ ہے۔
- ☆ میڈیا کارکنوں کیلئے وٹج بورڈ ایوارڈ پر عملدرآمد ایک سنجیدہ مسئلہ ہے۔ اکثر اوقات ایوارڈ پر عملدرآمد کیلئے انہیں سپریم کورٹ سے رجوع کرنا پڑتا ہے۔
- ☆ اخباری ملازمین کے عملدرآمدی ٹریبونل (ITNE) محدود اختیارات کی وجہ سے غیر موثر ہے۔
- ☆ میڈیا ہاؤسز قانون کے مطابق مستقل ملازمین بھرتی نہیں کرتے۔ یہ حقیقت واضح ہے کہ 75 فیصد سے زائد ملازمین کنٹریکٹ پر ہیں اور ان میں سے بڑی تعداد یومیہ اجرت پر ہے۔
- ☆ بڑے میڈیا ہاؤسز کے سوا زیادہ تر میڈیا ہاؤسز تیسرے فریق کے ذریعے کارکن بھرتی کرتے ہیں۔ وہ قانون کے تحت سوشل سکیورٹی اور دوسری مراعات لینے کے اہل نہیں، اس کی بڑی وجہ یہ ہے کہ وہ نیوز پیپرز ایمپلائز (کنڈیشن آف سروس) ایکٹ 1973ء کے

تحت ”ملازم“ کی تعریف میں نہیں آتے۔

☆ ستم ظریفی یہ ہے کہ اکثر معاہدے میڈیا ہاؤسز کی جانب سے براہ راست نہیں کئے جاتے۔ تیسرے فریق کے ذریعے ملازمت پر رکھنا معمول بن گیا ہے۔

☆ مرد اور خواتین میڈیا کارکنوں کے معاہدوں کے درمیان کوئی فرق نہیں ہے سوائے اس کے کہ خواتین کو زچگی کی چھٹیاں ملتی ہیں۔

☆ ایک وقت تھا جب میڈیا گروپوں میں کارکنوں کی کئی یونینز قائم تھیں لیکن اب صورتحال وقت گزرنے کے ساتھ خراب ہوئی ہے اور یونینز کم ہو گئی ہیں۔ یونینز اور ان کی نمائندہ تنظیموں کو اس صورتحال پر توجہ دینے کی ضرورت ہے اور انہیں درپیش چیلنجز سے موثر نمٹنے کیلئے حکمت عملی وضع کرنی چاہیے۔

☆ دستیاب معلومات کے مطابق صرف ڈان گروپ اور جنگ میڈیا گروپ نے اپنے اداروں میں سی بی اے یونینز کے ساتھ معاہدے کئے ہیں جن میں وق بورڈ ایوارڈ پر عملدرآمد بھی شامل ہے۔

